REZOLUCJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO (UE) 2022/1704

z dnia 4 maja 2022 r.

zawierająca uwagi stanowiące integralną część decyzji w sprawie absolutorium z wykonania budżetu ogólnego Unii Europejskiej za rok budżetowy 2020, sekcja VI – Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny

PARLAMENT EUROPEJSKI,

— uwzględniając swoją decyzję w sprawie absolutorium z wykonania budżetu ogólnego Unii Europejskiej za rok budżetowy 2020, sekcja VI – Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny,

— uwzględniając art. 100 Regulaminu i załącznik V do Regulaminu,

— uwzględniając sprawozdanie Komisji Kontroli Budżetowej (A9-0079/2022),

A. mając na uwadze, że Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (zwany dalej „Komitetem") reprezentuje partnerów społecznych i organizacje społeczeństwa obywatelskiego z państw członkowskich i współpracuje z nimi w procesie decyzyjnym Unii, a także realizuje misję lepszego stanowienia prawa i oddolnego wzmacniania demokracji w Unii;

B. mając na uwadze, że misja Komitetu obejmuje trzy główne cele, a mianowicie: (i) zapewnienie odpowiednich powiązań między polityką Unii a sytuacją gospodarczą, społeczną i życiem obywateli w terenie, (ii) wspieranie rozwoju Unii opartej w większym stopniu na uczestnictwie oraz (iii) promowanie wartości, na których opiera się integracja europejska;

C. mając na uwadze, że partnerzy społeczni i organizacje społeczeństwa obywatelskiego odgrywają pierwszoplanową rolę w zwalczaniu pandemii COVID-19 w Unii, gdyż dyskutują nad niedociągnięciami i proponują konkretne środki, a tym samym mogą w znacznym stopniu przyczynić się do udanego wdrażania, monitorowania i dostosowywania unijnych planów odbudowy;

D. mając na uwadze, że w niektórych przypadkach Komisja lub Rada mają obowiązek zasięgnąć opinii Komitetu, a Komitet może również przyjmować opinie z własnej inicjatywy, korzystając z szerokiego zakresu uprawnień do konsultacji, określonego w Jednolitym akcie europejskim, traktacie z Maastricht i traktacie z Amsterdamu, co pozwala Parlamentowi na zasięgnięcie jego opinii;

E. mając na uwadze, że w związku z wybuchem pandemii COVID-19 i sytuacją w Unii, Komitet postanowił, że we wszystkich pracach będzie brał pod uwagę wpływ pandemii COVID-19 na gospodarkę i społeczeństwo ogółem;

F. mając na uwadze, że Komitet skorzystał z pomocy swojej grupy łącznikowej, będącej siecią patronackich organizacji społeczeństwa obywatelskiego, w celu omówienia wyzwań, jakie napotkały one w związku z pandemią COVID-19, podsumowania ich wniosków z nią związanych oraz wezwania ich do odegrania kluczowej roli w opracowywaniu unijnego planu odbudowy, aby móc doradzać decydentom w rozwiązywaniu gospodarczych skutków kryzysu;

G. mając na uwadze, że wybuch pandemii COVID-19 oznaczał, iż Komitet musiał dokonać przeglądu i dostosować wewnętrzne funkcjonowanie i metody pracy w celu dalszego wypełniania swojej misji;

1. stwierdza z zadowoleniem, że Trybunał Obrachunkowy (zwany dalej „Trybunałem") nie odnotował żadnych istotnych niedociągnięć w objętych kontrolą obszarach działalności Komitetu dotyczących zasobów ludzkich i zamówień publicznych;

2. podkreśla, że na podstawie przeprowadzonych prac kontrolnych Trybunał stwierdził, iż w roku budżetowym 2020 w łącznych płatnościach związanych z wydatkami administracyjnymi instytucji, w tym Komitetu, nie wystąpiły istotne błędy; z zadowoleniem przyjmuje fakt, że Trybunał nie wykrył żadnych konkretnych problemów związanych z prawidłowością transakcji;

3. ma świadomość, że rozdział 9 „Administracja" sprawozdania rocznego Trybunału koncentruje się na wydatkach na zasoby ludzkie, budynki, sprzęt, energię, komunikację i technologie informacyjne oraz że Trybunał wskazuje, iż takie wydatki są obarczone niskim ryzykiem;

Zarządzanie budżetem i finansami

4. odnotowuje, że budżet Komitetu na 2020 r. wynosił 142,5 mln EUR (wzrost o 4,22 % w porównaniu z budżetem na 2019 r.), z czego 130,9 mln EUR wydano lub przeniesiono na 2021 r. jako zobowiązania;

5. zauważa, że wskaźnik wykonania budżetu w 2020 r. wyniósł 91,8 % (w porównaniu z 98,1 % w 2019 r.); jest świadom, że wybuch pandemii COVID-19 wpłynął na kilka linii budżetowych (koszty podróży i dodatki dla członków, tłumaczenia ustne, misje pracowników oraz organizacja wydarzeń i posiedzeń), zarówno pod względem mniejszego wykorzystania środków, jak i konieczności dodatkowych wydatków;

6. odnotowuje, że aby zaradzić kwestii środków pozostałych w liniach budżetowych, na które wpłynęła pandemia COVID-19, Komitet zainicjował przesunięcia we wcześniejszym okresie 2020 r., co spowodowało wyjątkowo wysoką całkowitą kwotę przesunięć w wysokości ok. 12,5 mln EUR; zauważa jednak, że wykorzystanie środków przeniesionych z 2019 r. na 2020 r. było nieco niższe niż w 2019 r.: 79,2 % (6,9 mln EUR) w 2020 r. w porównaniu z 82,1 % (7,1 mln EUR) w 2019 r.;

7. odnotowuje decyzję prezydium Komitetu z 28 kwietnia 2020 r. w sprawie jednorazowego zwiększenia dodatku dla członków na współfinansowanie technologii informatycznych, która to decyzja uprawnia członków kwalifikujących się (tj. tych, którzy uczestniczyli w co najmniej 50 % posiedzeń, na które zostali zaproszeni) do otrzymania kwoty 2 500 EUR przypadającej na każdą z dwóch rocznych rat w 2020 r. (zamiast 1 500 EUR na każdą ratę w pozostałych latach); wzywa Komitet do podania na swojej stronie internetowej informacji na temat tego jednorazowego zwiększenia środków w sekcji poświęconej kosztom podróży i dodatkom dla członków; zwraca uwagę, że celem tej decyzji było umożliwienie członkom korzystania z wydajnych i stabilnych środków elektronicznych do komunikacji i uczestnictwa w posiedzeniach; zwraca uwagę, że członkom zaoferowano również przenośne komputery; odnotowuje, że rzeczywiste wydatki na dodatki przeznaczone na współfinansowanie technologii informatycznych dla członków w 2020 r. wyniosły 1 443 500 EUR, z czego podwyżka wynosi 578 000 EUR; w odniesieniu do należytego zarządzania finansami zwraca uwagę, że dodatek na współfinansowanie technologii informatycznych jest zryczałtowany i nie jest oparty na rzeczywistych kosztach, co oznacza, że członkowie nie są proszeni o przedstawienie dokumentów potwierdzających w celu uzyskania tego dodatku;

8. ponownie wyraża ubolewanie z powodu decyzji prezydium Komitetu z 9 czerwca 2020 r. umożliwiającej członkom ubieganie się o zwyczajową dietę dzienną za zdalny udział w posiedzeniach Komitetu; zauważa, że celem tej decyzji było zrekompensowanie członkom czasu poświęconego na wykonywanie obowiązków i związanych z tym kosztów administracyjnych, ale zwraca uwagę, że decyzja ta szkodzi reputacji Komitetu w oczach obywateli; zwraca uwagę, że wniosek Komitetu dotyczący specjalnej diety dziennej za zdalny udział w posiedzeniach (145 EUR w porównaniu ze standardową dietą w wysokości 290 EUR) nie mógł zostać wprowadzony w życie do czasu przyjęcia tego wniosku przez Radę, a następnie jego wejścia w życie 1 lipca 2021 r.; rozumie, że żadna z tych decyzji nie obejmowała zwrotów środków wykraczających poza dietą dzienną, a tym samym wykluczała zwrot kosztów podróży i dodatków; zauważa, że całkowity koszt diety dziennej w 2020 r. wyniósł 4 440 099 EUR, z czego 2 270 700 EUR przeznaczono na uczestnictwo zdalne, a 2 169 399 EUR na uczestnictwo fizyczne; przyznaje, że organy władzy budżetowej były powiadamiane o każdej odpowiedniej decyzji prezydium; ponawia swój apel do Komitetu o przeanalizowanie nowych praktyk w zakresie wynagrodzeń, aby zapewnić członkom sprawiedliwe i proporcjonalne wynagrodzenie, które nie opiera się wyłącznie na zwrocie kosztów lub dietach; zwraca się do Rady o dostosowanie uprawnień decyzyjnych Komitetu w zakresie wynagrodzeń do uprawnień Komitetu Regionów;

9. odnotowuje, że biuro podróży Komitetu stosuje pułapy w odniesieniu do podróży między Brukselą a głównymi miastami europejskimi; zwraca się do Komitetu z pytaniem, w jaki sposób zachęca on swoich członków i swoje biuro podróży do przyjęcia inteligentnych praktyk rezerwacji podróży;

10. zwraca uwagę, że w 2020 r. Komitet, jako instytucja wiodąca, zorganizował osiem otwartych na konkurencję przetargów o wartości powyżej 15 000 EUR; odnotowuje, że przetarg na usługi ochroniarskie zarówno dla Komitetu, jak i Komitetu Regionów („KR") opiewał na kwotę około 24 mln EUR i tym samym był przetargiem o największej wartości, jaki Komitet przeprowadził w 2020 r.;

Zarządzanie wewnętrzne, wyniki, kontrola wewnętrzna

11. odnotowuje, że projekt zintegrowanej analizy biznesowej (IBIP) zainicjowano w celu zidentyfikowania pierwotnej przyczyny rozbieżności poprzez przeprowadzenie analizy porównawczej budżetu i rzeczywistych kosztów związanych z takimi działaniami jak posiedzenia, wydarzenia, konferencje itp.; zwraca uwagę, że pierwsza część IBIP ma na celu uchwycenie i odwzorowanie procesów leżących u podstaw tych działań, co toruje drogę drugiej części projektu, która skupi się na usprawnieniach i przeprojektowaniu procesów; zwraca się do Komitetu o przedstawienie informacji na temat kosztów i oszczędności związanych z IBIP;

12. odnotowuje, że w 2020 r. Komitet wydał 131 opinii, dokumentów przedstawiających stanowisko i sprawozdań informacyjnych (w porównaniu ze 127 w 2019 r.); bierze pod uwagę, że ze względu na trudności w przyjmowaniu opinii za pośrednictwem wniosków o ich wydanie w napiętych międzyinstytucjonalnych terminach na początku pandemii COVID-19 Komitet przyjął – przed zatwierdzeniem zmienionej procedury – 13 dokumentów przedstawiających stanowisko w odpowiedzi na wnioski o wydanie opinii, aby skutecznie i terminowo przyczynić się do reakcji Unii na pandemię; zwraca się do Komitetu o przedstawienie sprawozdania dotyczącego przestrzegania przez niego terminów międzyinstytucjonalnych, a także ewentualnych opóźnień, jakie wystąpiły w ciągu ostatnich pięciu lat;

13. zwraca uwagę, że nowy schemat organizacyjny wszedł w życie 1 stycznia 2020 r., wprowadzając istotne zmiany, takie jak utworzenie dyrekcji ds. komunikacji i stosunków międzyinstytucjonalnych oraz przeniesienie służby prawnej pod zwierzchnictwo sekretarza generalnego; wyraża zaniepokojenie, że reorganizacja nie zapewnia służbom prawnym niezależności niezbędnej do skutecznego działania; zwraca się do Komitetu o ponowne rozważenie reorganizacji;

14. odnotowuje przyjęcie przez Komitet decyzji nr 078/21 ustanawiającej procedurę konsultacji z jego służbami prawnymi; wyraża zaniepokojenie jej mało stanowczym i nieprecyzyjnym sformułowaniem stanowiącym, że służby prawne „są informowane lub zasięga się ich opinii przed przyjęciem środków dotyczących poważnych nieprawidłowości", ponieważ informowanie to za mało; ponawia swój stanowczy apel o wprowadzenie wewnętrznych procedur przewidujących obowiązkowe i terminowe konsultacje ze służbami prawnymi w kwestii tych nieprawidłowości w celu zmniejszenia ryzyka prawnego decyzji w tych sprawach; przypomina Komitetowi, że służba prawna musi mieć możliwość niezależnej oceny wszystkich decyzji podejmowanych przez kierownictwo Komitetu oraz że trzeba jej przyznać wystarczające zasoby i niezbędne uprawnienia, aby mogła skutecznie wykonywać swoje zadania w interesie Komitetu;

15. odnotowuje wysiłki Komitetu w zakresie rozpowszechniania jego opinii wraz z innymi sprawozdaniami i działaniami, które również przyczyniają się do realizacji jego misji; przyznaje, że w ocenie skutków przeprowadzanej przez Komisję regularnie uwzględnia się opinie Komitetu, ale Parlament jest nadal zaniepokojony wpływem prac Komitetu; wzywa zatem Komitet do zadbania o to, aby każda opinia była przekazywana członkom właściwych komisji Parlamentu, oraz do oficjalnego i systematycznego występowania o przyznanie czasu na wystąpienie podczas prezentacji projektów sprawozdań Parlamentu, zgodnie z porozumieniem o współpracy między Parlamentem a Komitetem; zwraca się do Komitetu, aby włączał sprawozdawców Parlamentu w przygotowywanie opinii, co pozwoli również zacieśnić współpracę polityczną z Parlamentem; zaleca, aby Komitet przeprowadził w większym stopniu ilościową i jakościową analizę wpływu swoich opinii; w związku z tym wzywa Komitet do wzmocnienia zasobów personelu pracującego w dziedzinie prac legislacyjnych i stosunków międzyinstytucjonalnych;

16. odnotowuje, że w 2020 r. Komitet zorganizował cztery sesje szkoleniowe na temat oceny ryzyka dla pracowników, w tym dla kadry kierowniczej średniego szczebla, w których uczestniczyło około 15 % pracowników, a także sesje szkoleniowe dla poszczególnych dyrekcji, aby pomóc im w ocenie wpływu scenariuszy ryzyka na ich cele roczne; odnotowuje, że pod koniec 2020 r. utworzono rejestr łączący cele, ryzyko i środki kontroli dla poszczególnych dyrekcji;

17. z zaniepokojeniem zauważa, że niedobór pracowników w sektorze audytu wewnętrznego Komitetu (IAS) negatywnie wpływa na pewność, jaką jest w stanie zapewnić audytor wewnętrzny; przypomina, że zgodnie ze sprawozdaniem rocznym Trybunału za 2019 r. Komitet nie przeprowadził kompleksowej oceny ryzyka od 2014 r., i wyraża zaniepokojenie faktem, że jedyna przeprowadzona kompleksowa ocena ryzyka opiera się prawie wyłącznie na informacjach uzyskanych przez IAS; wzywa komitet ds. audytu wewnętrznego do zaradzenia tej sytuacji; odnotowuje trwające prace nad projektem karty i podręcznika audytu, w którym dokładniej określone zostaną metody pracy i procedury; ponownie zwraca się do Komitetu o przedstawienie informacji na temat głównych ustaleń zawartych w sprawozdaniu z audytu wewnętrznego dotyczącym etyki, o które zwrócono się już w 2019 r.;

18. zauważa, że pod koniec 2020 r. Komitet rozpoczął coroczną ocenę zgodności ze standardami kontroli wewnętrznej oraz że zmieniono kwestionariusz na 2020 r.; przypomina, że dwa działania następcze zostały przełożone z roku budżetowego 2019 na rok budżetowy 2020, a mianowicie (i) formalna ocena newralgicznych stanowisk, którą przyjęto w grudniu 2021 r., oraz (ii) wdrożenie wieloletniej strategii komunikacji wewnętrznej; ubolewa – ze względu na decydujące znaczenie tego działania – że nadal trwają rozważania na temat strategii komunikacji, a działanie zostało przełożone na 2021 r.; zauważa, że począwszy od roku budżetowego 2020 zaplanowano na 2021 r. rejestrację i centralizację procedur przez wszystkie dyrekcje;

19. docenia, że oprócz wielopoziomowych kontroli zapobiegawczych przewiduje się, że w ramach procesu zwrotu kosztów wszystkie wnioski będą sprawdzane przez pracownika rozpoczynającego operacje finansowe, a następnie ponownie sprawdzane przez niezależnego pod względem funkcyjnym kontrolera operacyjnego oraz że wszystkie płatności będą następnie zatwierdzane przez należycie upoważnionego urzędnika zatwierdzającego na szczeblu kierowniczym;

Zasoby ludzkie, równość i dobre samopoczucie pracowników

20. odnotowuje, że na koniec 2020 r. całkowita liczba pracowników zatrudnionych przez Komitet wynosiła 702, czyli tyle samo co na koniec 2019 r., a wskaźnik obsadzenia stanowisk przewidzianych w planie zatrudnienia wynosił 95,6 %, czyli był nieco niższy niż w poprzednich latach; jest zaniepokojony rosnącym obciążeniem pracą, co może mieć wpływ na dobre samopoczucie pracowników;

21. ubolewa nad liczbą długotrwałych wakatów na stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego szczebla (pięć wakatów siedmiomiesięcznych lub dłuższych), na stanowiskach kierowniczych „ad interim" (dwóch kierowników na stanowiskach „ad interim" dłużej niż siedem miesięcy), pomimo wprowadzenia stosownych przepisów, oraz na podwójnych stanowiskach kierowniczych „w interesie służby" (sześciu kierowników na podwójnych stanowiskach dłużej niż siedem miesięcy); ubolewa, że w 2020 r. dwie procedury naboru zostały unieważnione i ponownie opublikowane, a jedną procedurę naboru zakończono bez mianowania i jest przedmiotem skargi do Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich; z niepokojem zauważa, że 23 stanowiska są obsadzone po upływie terminu mobilności; obawia się, że sytuacje te mogą przyczynić się do negatywnego postrzegania zarządzania zasobami ludzkimi w Komitecie, a tym samym zwiększyć trudności w rekrutacji; zwraca się do sekretarza generalnego, jako najwyższego organu administracyjnego w Komitecie, o przeprowadzenie pełnej oceny sytuacji i złożenie sprawozdania władzom budżetowym;

22. odnotowuje, że w 2020 r. Komitet określił niezdolność do znalezienia odpowiednich pracowników jako wewnętrzną kwestię przekrojową; zachęca Komitet do zbadania sposobów zwiększenia atrakcyjności Komitetu jako pracodawcy i zainteresowania potencjalnych kandydatów oraz do zacieśnienia współpracy z Europejskim Urzędem Doboru Kadr, tj. do stworzenia list rezerwowych wykwalifikowanych kandydatów; jest świadom opublikowania w systemie Sysper szczegółowych opisów wszystkich stanowisk w sekretariacie Komitetu w celu zwiększenia przejrzystości i wsparcia sprawniejszego przydziału obowiązków; zdecydowanie apeluje do sekretarza generalnego Komitetu, aby zwiększył przejrzystość powoływania komisji selekcyjnych, zwłaszcza w procedurach rekrutacji na stanowiska kierownicze, oraz by powstrzymał tworzenie tzw. równoważnych stanowisk, które sprawia, że rozliczalność staje się mniej przejrzysta i wzbudza podejrzenia co do zgodności z zasadą równego traktowania; wzywa do podjęcia działań w odpowiedzi na oczekiwania zawodowe pracowników, takich jak przegląd decyzji Komitetu dotyczących mobilności, inwestowanie w szkolenia dla pracowników i doradztwo zawodowe;

23. zwraca uwagę, że w ostatnich latach odsetek pracowników korzystających z elastycznej organizacji pracy oscylował w przedziale od 29 % do 34 %, przy czym w 2020 r. odnotowano jego znaczny spadek, który można wyjaśnić połączeniem środków związanych z pandemią COVID-19, w szczególności obowiązkowej izolacji, z przyjętym przez Komitet zwolnieniem z obowiązku rejestracji czasu pracy; zauważa z niepokojem, że odsetek mężczyzn korzystających z elastycznej organizacji pracy w 2020 r. wyniósł jedną piątą i pozostał mniej więcej taki sam jak w 2019 r.; wzywa Komitet do przyjęcia zatwierdzonych dobrych praktyk w tej dziedzinie, takich jak sesje informacyjne dla nowych pracowników, indywidualne porady udzielane przez urzędników ds. równych szans lub specjalna przestrzeń w intranecie, a także do dopilnowania, by korzystanie z dostępnych form organizacji pracy nie wpływało ujemnie na rozwój kariery zawodowej danych pracowników; wyraża zadowolenie, że osoby w zarejestrowanych związkach partnerskich mogą korzystać z urlopu rodzicielskiego i elastycznego czasu pracy dla rodziców z małymi dziećmi;

24. docenia fakt, że telepracę rozszerzono i objęto nią wszystkich pracowników, z wyjątkiem pracowników wykonujących zadania krytyczne, które wymagają obecności na miejscu; zwraca uwagę, że pracownicy otrzymywali wydawany regularnie biuletyn zawierający wskazówki i porady, a także proponowano im konkretne działania ukierunkowane na samoopiekę, które miały im pomóc w radzeniu sobie z długotrwałym okresem telepracy;

25. odnotowuje, że na koniec 2020 r. Komitet zatrudniał 702 pracowników, w tym 458 kobiet i 244 mężczyzn; zauważa, że odsetek kobiet zajmujących stanowiska kierownicze średniego szczebla zmniejszył się z 48 % w 2019 r. do 47 % w 2020 r., w tym wśród osób pełniących obowiązki kierowników działu; z niepokojem zauważa gwałtowniejsze zmniejszenie liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla z 57 % w 2019 r. do 40 % w 2020 r., w tym na stanowiskach wicedyrektorów; zwraca uwagę, że tendencja ta jest sprzeczna z rosnącą liczbą kobiet zatrudnionych na stanowiskach niekierowniczych na szczeblu administratorów lub równoważnym (63,3 % w 2020 r. w porównaniu z 62,2 % w 2019 r. i 60,6 % w 2018 r.); nie zgadza się na uwzględnienie w danych liczbowych dotyczących stanowisk osób pełniących obowiązki lub zastępców ze względu na ich tymczasowy charakter oraz fakt, że w stosunkowo niewielkiej instytucji jedno mianowanie może zniekształcić ogólny wskaźnik;

26. zachęca Komitet do przeanalizowania konkretnych zachęt i środków stosowanych z powodzeniem w innych jednostkach w celu promowania dostępu kobiet do stanowisk kierowniczych, takich jak formalne uznawanie obowiązków kierowniczych poniżej szczebla kierownika działu, wsparcie mentorskie i szkolenia przed objęciem stanowiska kierowniczego; przypomina o szeregu środków, które zostały omówione i określone przez parlamentarną Komisję Praw Kobiet i Równouprawnienia, mających na celu lepsze uwzględnianie aspektu płci w pracach politycznych i administracyjnych; uważa, że Komitet powinien wyznaczyć ambitniejsze cele w zakresie równowagi płci, aby środowisko pracy stało się bardziej sprawiedliwe, zróżnicowane i atrakcyjne; sugeruje powołanie w dziale ds. zasobów ludzkich urzędnika ds. równych szans w celu ułatwienia przeprowadzania w tym zakresie działań na miejscu;

27. odnotowuje, że Komitet zatrudnia pracowników ze wszystkich państw członkowskich; zauważa, że jeśli chodzi o reprezentację geograficzną kadry kierowniczej, w grudniu 2020 r. tylko 15 % kadry kierowniczej pochodziło z państw członkowskich UE-13 (w porównaniu z 19 % w 2019 r.); wzywa Komitet, aby poczynił znaczne postępy i podjął kroki w celu osiągnięcia równowagi geograficznej wśród swoich pracowników, tak aby zapewnić odpowiednią reprezentację obywateli wszystkich państw członkowskich – w tym na szczeblu kierowniczym – odzwierciedlającą ich różnorodność, zgodnie z art. 27 regulaminu pracowniczego;

28. zauważa, że w celu ochrony danych osobowych nie gromadzi się danych na temat pracowników z niepełnosprawnością, ale zwraca uwagę, że utrudnia to rzeczywistą ocenę sytuacji i opracowanie odpowiedniej polityki w tej dziedzinie; zwraca uwagę, że Komitet stosuje zasadę racjonalnych usprawnień, aby zapewnić ergonomiczne meble i sprzęt informatyczny, umożliwiając stworzenie odpowiedniego środowiska pracy; z zadowoleniem przyjmuje fakt, że wspólna strategia Komitetu i KR-u w zakresie nieruchomości w pełni uwzględnia niepełnosprawność;

29. odnotowuje ocenę planu działania na rzecz równości szans i różnorodności na lata 2017–2020 i oczekuje, że będzie on stanowić cenny wkład w dalsze odpowiednie i konkretne środki; wzywa Komitet do uwzględnienia również wniosków wyciągniętych z pandemii COVID-19 podczas opracowywania nowego planu działania;

30. wyraża zadowolenie, że w 2020 r. Komitet przyjął w końcu zindywidualizowane podejście do zapobiegania przypadkom wypalenia zawodowego, które to podejście, wraz z ogólnymi środkami, przewiduje proaktywny kontakt z pracownikami zagrożonymi wypaleniem zawodowym, elastyczny harmonogram pracy (bez rejestracji czasu pracy), biuletyn z poradami i wskazówkami oraz konkretne działania komunikacyjne; ubolewa, że Komitet nie był w stanie określić liczby przypadków pracowników, którzy wykazali objawy wypalenia zawodowego; wzywa Komitet do wyjścia poza działania informacyjne i do przyjęcia zatwierdzonych dobrych praktyk dotyczących m.in. zarządzania obciążeniem pracą, szkoleń z zakresu komunikacji i rozwiązywania konfliktów dla kadry kierowniczej lub polityki powrotu do pracy uwzględniającej specyfikę danego przypadku wypalenia zawodowego;

31. odnotowuje, że Komitet przyjął 48 długoterminowych stażystów, z których wszyscy otrzymywali miesięczne stypendium (w tym 14 staży zawieszonych z powodu pandemii COVID-19, które następnie wznowiono jesienią 2020 r. i które są liczone podwójnie); zauważa, że wszyscy stażyści otrzymali odpowiednie narzędzia informatyczne i korzystali z organizacji pracy obowiązującej pracowników Komitetu, jednak ubolewa, że spośród pięciu stażystów krótkoterminowych trzem nie przysługiwało żadne wsparcie finansowe poza polisą ubezpieczeniową; ponownie wzywa Komitet do dopilnowania, aby wszyscy jego stażyści otrzymywali godne wynagrodzenie;

32. przypomina o dochodzeniu przeprowadzonym przez Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF) w 2018 i 2019 r. w odniesieniu do przypadku molestowania, w które uwikłany był były przewodniczący Grupy I; dochodzenie wszczęto po latach, w których niedociągnięcia w postępowaniu wewnętrznym i nieuzasadniona bezczynność kierownictwa administracyjnego uniemożliwiły lepsze rozstrzygnięcie sprawy; głęboko ubolewa, że sekretarz generalny Komitetu nadal odmawia przyznania się do wewnętrznych niedociągnięć i odpowiedzialności, co prowadzi do naruszenia obowiązku dochowania należytej staranności wobec pracowników Komitetu; przyjmuje do wiadomości, że decyzją prezydium Komitetu z 9 czerwca 2020 r. zwrócono się do wspomnianego członka o wycofanie kandydatury na przewodniczącego Komitetu i zwolniono go ze wszystkich czynności związanych z zarządzaniem personelem; podkreśla, że OLAF wydał zalecenia dyscyplinarne i sądowe oraz że w następstwie tych ostatnich belgijski prokurator wszczął postępowanie karne; jest świadom, że członek ten odwołał się od decyzji prezydium Komitetu do Trybunału Sprawiedliwości, ale przegrał sprawę; podkreśla, że członek ten nadal nie przyznaje się do swoich czynów ani nie wyraża żalu, co świadczy o zupełnym braku autorefleksji i szacunku dla ofiar;

33. jest głęboko zaniepokojony, że były przewodniczący Grupy I został mianowany przez Radę członkiem na nową kadencję; stwierdza, że art. 302 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej przyznaje Radzie wyłączne uprawnienia do mianowania członków Komitetu po konsultacji z Komisją i na podstawie listy kandydatów zaproponowanych przez państwa członkowskie; uznaje w związku z tym, że Komitet nie odgrywa formalnej roli w podejmowaniu przez Radę decyzji o mianowaniu członków Komitetu; ubolewa, że nie można konsultować się z Komitetem przy mianowaniu jego członków; podkreśla, że w interesie właściwego funkcjonowania Komitetu leży, aby Rada i Komisja były odpowiednio informowane o kandydatach w trakcie procedury mianowania; domaga się przeglądu procedury mianowania, aby umożliwić Komitetowi przyjęcie bardziej aktywnego podejścia, jeśli chodzi o mianowanie jego członków; przyjmuje z zadowoleniem, że Komitet jest gotowy bardziej zaangażować się w procedurę mianowania i zwrócić na to uwagę Komisji;

34. odnotowuje decyzję prezydium Komitetu z 9 czerwca 2020 r. dotyczącą przystąpienia przez Komitet do postępowania przed sądem karnym w Brukseli w charakterze strony cywilnej; zwraca uwagę, że w poprzedniej kadencji na wniosek brukselskiego inspektora pracy uchylono immunitet wspomnianemu członkowi, i wzywa Komitet do niezwłocznego przyjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu ułatwienia postępowania toczącego się przed belgijskimi organami sądowymi; oczekuje, że zainteresowane strony zostaną pociągnięte do odpowiedzialności, i zwraca się o informowanie go o przebiegu postępowania;

35. jest świadom, że zawarto ugody z dwiema ofiarami mobbingu, które nadal pracują w Komitecie, lecz ubolewa, że jedna z tych ofiar nadal oczekuje na ostateczne wykonanie postanowień; przyjmuje do wiadomości, że w kwietniu 2022 r. Komitet ogłosił Komisji Kontroli Budżetowej Parlamentu, że jeden niezrealizowany punkt porozumienia jest bezpośrednio związany z nadchodzącą zmianą schematu organizacyjnego, o której ma on zdecydować z Komitetem Regionów, oraz że obie strony zgodziły się, iż do tego momentu nie należało uruchamiać alternatywnego rozwiązania zawartego w porozumieniu w sprawie ugody; wzywa Komitet do niezwłocznego wykonania postanowień i złożenia sprawozdania na temat skutecznego egzekwowania tych porozumień zgodnie z wymogami prawa;

36. ubolewa, że od czasu wirtualnych spotkań między dwiema ofiarami poważnych uchybień a przewodniczącym Komitetu w marcu 2021 r. Komitet nie zawarł jeszcze ugody z ofiarami, i ubolewa, że działania podjęte przez kierownictwo Komitetu nie były ani skuteczne, ani decydujące; odrzuca pogląd sekretarza generalnego Komitetu, jakoby fakt, że te dwie ofiary nie pracują już w Komitecie, stanowił wiarygodne uzasadnienie braku zawarcia ugody; przypomina Komitetowi o kilku wiadomościach przesłanych przez ofiarę, która opuściła Komitet w 2017 r.; podkreśla, że do połowy 2021 r. ofiara ta nie otrzymała żadnej wstępnej propozycji ze strony administracji, podczas gdy skargi do sekretarza generalnego Komitetu pochodzą z początku 2019 r., w związku z czym zdecydowanie potępia oświadczenie sekretarza generalnego, zgodnie z którym opóźnienie ugody było winą ofiary; zauważa, że ofiara poważnych uchybień będąca byłym członkiem Komitetu przedstawiła przewodniczącemu Komitetu szereg postulatów podczas wirtualnego spotkania w marcu 2021 r., domagając się m.in. Publicznego przeproszenia ofiar przez Komitet, pełnego uregulowania odszkodowań dla ofiar oraz zewnętrznego dochodzenia w sprawie mobbingu w Komitecie; głęboko ubolewa, że ofiary, których sytuacja jest trudna, zostały ponownie zmuszone do publicznego odrzucenia oświadczeń złożonych Parlamentowi przez sekretarza generalnego Komitetu; odnotowuje, że w kwietniu 2022 r. Komitet oświadczył Komisji Kontroli Budżetowej Parlamentu, iż środki uzgodnione podczas wspomnianego

spotkania zostały już wdrożone lub są wdrażane; przyjmuje do wiadomości publiczne oświadczenie przewodniczącej Komitetu z 13 kwietnia 2022 r., w którym ponownie oficjalnie przeprosiła w imieniu Komitetu wszystkich poszkodowanych w tej sprawie;

37. zwraca uwagę, że ugody mają na celu pokrycie szkód moralnych, kosztów sądowych i wpływu na karierę zawodową; wyraża zaniepokojenie, że indywidualne negocjacje na różnych etapach sprawy mogą prowadzić do braku równowagi w ugodach dla ofiar, ponieważ sprawy są rozpatrywane w różny sposób; wzywa Komitet, aby jak najszybciej zawarł i wykonał odpowiednie ugody, sprawiedliwe dla wszystkich ofiar; ubolewa, że Komitet nadal nie przyjmuje na siebie odpowiedzialności ani nie prowadzi zewnętrznego dochodzenia w celu zbadania powagi nadużycia, i wzywa Komitet, by, zgodnie z obietnicą kierownictwa Komitetu, przeprowadził takie dochodzenie oraz by publicznie przeprosił wszystkie ofiary uchybień i mobbingu ze strony byłego przewodniczącego Grupy I; wzywa Komitet, aby natychmiast podejmował wszelkie niezbędne działania w razie pojawienia się problemu oraz wprowadził konkretne środki, żeby zapobiec wszelkim potencjalnym przypadkom mobbingu w przyszłości; przypomina o ważności obowiązkowych szkoleń pracowników w zakresie polityki zerowej tolerancji dla molestowania;

38. przypomina Komitetowi, że poszkodowany, który jest byłym członkiem, był również sygnalistą, który powiadomił instytucje Unii o postępowaniu byłego przewodniczącego Grupy I; potępia fakt, że wbrew dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 ([1]) i przepisom Komitetu dotyczącym informowania o nieprawidłowościach ([2]) Komitet nie chroni tożsamości sygnalistów; zdecydowanie potępia, że zarówno były przewodniczący Komitetu, jak i były dyrektor ds. zasobów ludzkich i finansowych, a obecnie sekretarz generalny Komitetu, próbowali podjąć kroki prawne przeciwko sygnaliście;

39. z zadowoleniem przyjmuje nowy wielopoziomowy system komunikacji oferowany sygnalistom (bezpośredni przełożony, OLAF i organ zewnętrzny) ustanowiony w lipcu 2021 r., a także wskazówki i wsparcie ze strony doradców ds. etyki;

40. z niepokojem odnotowuje, że chociaż wstępnie oszacowano w 2020 r., iż odszkodowanie i opłaty prawne będą kosztować Komitet około 150 000 EUR, nie jest jeszcze możliwe dokładne określenie ostatecznej całkowitej kwoty środków, które zostały wydane w ubiegłych latach lub które mają zostać wydane w tej sprawie w przyszłości; wzywa Komitet, aby we współpracy ze swoimi służbami prawnymi przyjął wszelkie środki niezbędne do sfinalizowania tej sprawy, w tym zażądał od sprawcy zwrotu odpowiednich kwot wypłaconych ofiarom przez Komitet; wyraża ubolewanie z powodu niskich oczekiwań co do odzyskania wydatkowanych środków publicznych i zwraca się do Komitetu o przedstawienie Parlamentowi szczegółowych szacunków kwot, które zamierza odzyskać;

41. przypomina, że Parlament odmówił udzielenia sekretarzowi generalnemu Komitetu absolutorium za rok budżetowy 2018, m.in. z powodu rażącego naruszenia obowiązku staranności i braku działań ze strony administracji, a także konsekwencji finansowych, oraz wyraził głębokie ubolewanie z powodu braku zdecydowanych działań, w szczególności środków zapobiegawczych i naprawczych, ze strony ówczesnego dyrektora ds. zasobów ludzkich i finansowych, obecnie sekretarza generalnego Komitetu, aż do odmowy udzielenia absolutorium za 2018 r.;

42. przypomina, że w kontekście absolutorium za 2019 r. Parlament zwrócił się do przewodniczącego Komitetu o odgrywanie aktywnej roli w negocjowaniu porozumienia z poszkodowanymi, aby osiągnąć sprawiedliwe i zadowalające porozumienie uzgodnione przez wszystkie strony, a także uniknąć wszelkich konfliktów interesów, a do Komitetu zwrócił się o to, aby publicznie przeprosił ofiary, co niestety nie miało miejsca;

43. ubolewa, że w 2020 r. złożono sześć wniosków o pomoc w związku z możliwymi przypadkami molestowania, co dowodzi, że należy wzmocnić obowiązujące środki zapobiegawcze; wie, że trzy z tych wniosków dotyczą sprawy byłego przewodniczącego Grupy I, którą przekazano belgijskim organom sądowym; zauważa, że jedna sprawa została zamknięta, a inna jest również rozpatrywana przez belgijskie organy sądowe; z zaniepokojeniem zwraca uwagę na fakt, że jeden z wniosków był nadal przedmiotem wewnętrznego dochodzenia w listopadzie 2021 r., co zmusza

([1]) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.U. L 305 z 26.11.2019, s. 17).

([2]) Decyzja EKES-u nr 053/16 A z 2 marca 2016 r., art. 9 ust. 1.

Parlament do przypomnienia, że choć należy przestrzegać rzetelności procesu i praw jednostki, upływ czasu działa na niekorzyść ofiar; a zatem wzywa Komitet do niezwłocznego przyspieszenia rozpatrywania tego wniosku i do przedstawienia sprawozdania z postępowania w tej sprawie;

44. jest świadom przypadku molestowania – zgłoszonego Komitetowi przez sygnalistę i przekazanego OLAF-owi w sierpniu 2020 r. – który dotyczy członka personelu KR pracującego w służbach wspólnych, przy czym sprawa obejmuje również zarzuty dotyczące niegospodarności i nieprawidłowości finansowych; wzywa Komitet i KR do wspólnego złożenia Parlamentowi sprawozdania na temat wyniku dochodzenia OLAF-u, a także wszelkich dalszych wewnętrznych weryfikacji lub środków w ramach prowadzonego dochodzenia;

45. zwraca uwagę, że decyzje w sprawie molestowania i informowania o nieprawidłowościach zostały poddane przeglądowi w 2020 r., i ubolewa, że nowe decyzje, których przyjęcie przewidziano w 2021 r., zostały opóźnione; ponownie podkreśla, jak ważna jest zasada dochowania należytej staranności wobec personelu, która obejmuje ochronę sygnalistów i zapobieganie wszelkim formom molestowania, a także jasne i silne środki ochrony i wsparcia dla ofiar; wzywa ponadto Komitet do stosowania jednolitych procedur rozpatrywania spraw dotyczących molestowania, tak aby nie występowały różnice między ofiarami i by tak samo traktować oskarżonych, niezależnie od czynników, takich jak szczebel w hierarchii; Przypomina Komitetowi, że brak możliwości narzucenia regulaminu pracowniczego członkowi Komitetu nie może być traktowany jako usprawiedliwienie dla bezczynności; odnotowuje, że w kwietniu 2022 r. Komitet oświadczył Komisji Kontroli Budżetowej Parlamentu, że zmienione decyzje w sprawie informowania o nieprawidłowościach i molestowania weszły w życie odpowiednio 15 grudnia 2021 r. i 4 kwietnia 2022 r.;

46. wie o trzech dochodzeniach OLAF-u dotyczących Komitetu, z których jedno zostało zamknięte w 2020 r. bez ustaleń wskazujących na jakąkolwiek odpowiedzialność pracownika, którego dotyczyło, a dwa są nadal w toku, przy czym jedno z nich zostało wszczęte w 2019 r., a drugie w 2020 r.; wie także o jednej sprawie dotyczącej selekcji, która została umorzona również w 2020 r. bez wszczynania jakiegokolwiek dochodzenia;

47. przypomina, że wszelkie nieetyczne zachowania pracowników i członków instytucji i organów Unii utrudniają należyte zarządzanie środkami finansowymi Unii i negatywnie wpływają na zaufanie obywateli do całej Unii; z niepokojem odnotowuje, że choć trwa już szeroko zakrojony, zaległy przegląd wewnętrznych ram etycznych, niezaprzeczalnie zbyt długo utrzymywało się poważne naruszenie obowiązku starannego działania Komitetu wobec jego pracowników, tworząc godną pożałowania kulturę bezkarności i nękania będącą wynikiem nagannego stylu zarządzania, czego przykładem są m.in. powtarzające się wnioski o pomoc i przypadki zgłaszane do OLAF-u; wyraża ubolewanie, że jego jednoznaczne apele o wewnętrzną rozliczalność były konsekwentnie ignorowane i podkreśla potrzebę przeprowadzenia zewnętrznego i niezależnego dochodzenia w celu ustalenia odpowiedzialności hierarchii administracyjnej Komitetu, a także, w stosownych przypadkach, zastosowania art. 22 regulaminu pracowniczego; postuluje przeprowadzenie zewnętrznego dochodzenia, aby przejrzeć procedury dotyczące zasobów ludzkich w Komitecie i zbadać ich skuteczność, ze szczególnym uwzględnieniem rozpatrywania skarg dotyczących mobbingu i zapewniania dobrostanu pracowników;

Ramy etyczne i przejrzystość

48. przyjmuje do wiadomości utworzenie wewnętrznej grupy roboczej, której powierzono przeprowadzenie długo oczekiwanego kompleksowego przeglądu ram etycznych Komitetu; jest świadom, że grupa robocza opracowała plan działania, który przyjęto w styczniu 2021 r., i zasugerowała zmiany kodeksu postępowania Komitetu; wzywa Komitet do przedstawienia Parlamentowi sprawozdania na temat wyników tej analizy, planu działania i działań wykonawczych;

49. odnotowuje, że specjalnej grupie członków Komitetu powierzono zadanie dokonania przeglądu kodeksu postępowania dla członków, w tym wzmocnienia środków zapobiegawczych i ewentualnych sankcji, po zakończeniu nowej kadencji Komitetu w październiku 2020 r.; uważa, że kodeks postępowania powinien opierać się na doświadczeniach zdobytych w następstwie sprawy dotyczącej molestowania, odnosić się do zasad zatwierdzonych przez Sąd w jego orzeczeniach i przez Rzecznika Praw Obywatelskich w jego zaleceniach, a także zawierać specjalną procedurę zgłaszania, szybką i natychmiast chroniącą ofiary, oraz jasny i możliwy do wyegzekwowania system sankcji; jest świadom, że nowy kodeks postępowania przyjęto w styczniu 2021 r., a członkom udostępniono szczegółową broszurę na temat jego wdrażania; wzywa Komitet do wykorzystania zatwierdzonych dobrych praktyk w celu podniesienia świadomości wśród członków i ich zastępców, a w perspektywie długoterminowej – do poprawy wewnętrznej kultury Komitetu w kwestiach etycznych;

50. zwraca uwagę, że nowy kodeks postępowania zawiera procedurę wydalenia, zgodnie z którą o wydaleniu decyduje Zgromadzenie na podstawie wniosku przedstawionego przez prezydium i procedura ta jest zgłaszana Radzie, tak aby można było rozpocząć procedurę powołania następcy; wyraża zadowolenie, że zmieniony regulamin jest dostosowany do przepisów dotyczących wydalenia określonych w kodeksie postępowania, oraz jest świadom, że aby umożliwić korzystanie z tej procedury wydalenia, konieczne jest przeprowadzenie trwającego przeglądu regulaminu wewnętrznego Komitetu; wzywa Komitet do szybkiego poinformowania Parlamentu o tych przeglądach i zachęca Komitet do podjęcia wstępnych rozmów z Komisją na temat możliwości zmiany odpowiednich obowiązujących przepisów;

51. wie o czterech skargach rozpatrzonych przez Rzecznika Praw Obywatelskich w 2020 r., które dotyczyły braku przejrzystości, odmowy dostępu do dokumentów, a w dwóch przypadkach braku odpowiedzi na wniosek; zauważa, że przynajmniej jedno z tych zapytań dotyczyło zwrotu kosztów oraz dodatków; stygmatyzuje brak przejrzystości i wzywa Komitet do podjęcia pełnej i przejrzystej komunikacji w tej sprawie;

52. zwraca się do Komitetu o dalsze angażowanie się w podnoszące świadomość działania dotyczące ram etycznych i procedur zgłaszania przypadków naruszeń; z zadowoleniem przyjmuje wprowadzenie, w następstwie decyzji przyjętej w 2021 r., obowiązkowego szkolenia w zakresie etyki i uczciwości dla wszystkich pracowników, w tym nowo zatrudnionych; wzywa Komitet do wprowadzenia obowiązku takiego szkolenia dla członków i kadry kierowniczej; z zadowoleniem przyjmuje utworzenie stanowiska koordynatora ds. etyki w dyrekcji zasobów ludzkich i finansów Komitetu, którego wspiera nowy zespół doradców ds. etyki; docenia podpisanie nowej umowy o gwarantowanym poziomie usług z Biurem Dochodzeń i Postępowań Dyscyplinarnych Komisji (IDOC) w celu profesjonalizacji postępowań administracyjnych;

53. przyznaje, że porozumienie między Parlamentem Europejskim a Komisją Europejską w sprawie rejestru służącego przejrzystości dotyczącego organizacji i osób prowadzących działalność na własny rachunek uczestniczących w opracowywaniu i wdrażaniu polityki UE ([3]) oraz porozumienie międzyinstytucjonalne z dnia 20 maja 2021 r. między Parlamentem Europejskim, Radą Unii Europejskiej i Komisją Europejską w sprawie obowiązkowego rejestru służącego przejrzystości ([4]) umożliwiają dobrowolne zaangażowanie instytucji, organów i jednostek organizacyjnych Unii; sprzeciwia się odrzuceniu przez Komitet możliwości korzystania z rejestru służącego przejrzystości ze względu na to, że Komitet jest organem doradczym; wzywa Komitet do przystąpienia do rejestru służącego przejrzystości, aby poprawić przejrzystość jego interakcji z przedstawicielami interesów zewnętrznych;

54. zauważa, że ustanowienie wewnętrznego rzecznika praw obywatelskich jest jednym z kluczowych środków w planie działania przyjętym w 2021 r. w celu wzmocnienia ram etycznych Komitetu; przypomina, że decyzja o powołaniu wewnętrznego rzecznika praw obywatelskich została przedstawiona jako porozumienie dobrze przyjęte przez pracowników, podczas gdy w rzeczywistości komitet pracowniczy Komitetu wydał negatywną opinię w tej sprawie; podziela zastrzeżenia wyrażone wobec wniosku przez komitet pracowniczy i służbę prawną Komitetu w odniesieniu do niezależności, bezstronności i poufności wewnętrznego rzecznika praw obywatelskich; kwestionuje potrzebę powołania takiego wewnętrznego rzecznika w świetle, z jednej strony, ograniczeń kadrowych, a z drugiej strony, istnienia doradców ds. etyki, zaufanych doradców, a w szczególności umowy z IDOC; wzywa Komitet do skoncentrowania się na egzekwowaniu już istniejących mechanizmów związanych z etyką, przy jednoczesnym przeznaczeniu odpowiedniej liczby pracowników do prac legislacyjnych i skupieniu się na rzeczywistej skuteczności przyjętych środków; przypomina, że Rzecznik Praw Obywatelskich w sprawozdaniu w sprawie godności w pracy w instytucjach i agencjach UE SI/2/2018/AMF zauważa, że znalezienie śledczych, którzy są postrzegani jako bezstronni i uczciwi, może stanowić szczególne wyzwanie w małych instytucjach, i w celu zagwarantowania niezależności i neutralności zaleca korzystanie z zewnętrznych i niezależnych śledczych zamiast wewnętrznego zespołu;

55. ponawia wniosek o dalsze usprawnienia, jeśli chodzi o działania zewnętrzne członków Komitetu, w związku z zaleceniem Rzecznika Praw Obywatelskich zawartym w sprawozdaniu dotyczącym efektu „drzwi obrotowych"– wdrożenia art. 16 regulaminu pracowniczego UE w szeregu instytucji, organów i agencji UE, sprawa SI/2/2017/NF; odnotowuje decyzję Komitetu o przeprowadzeniu szczegółowej analizy, aby ocenić stopień wdrożenia różnych zaleceń Rzecznika Praw Obywatelskich zawartych w tym sprawozdaniu; zwraca się do Komitetu o przyspieszenie decyzji w sprawie przeglądu obecnych ram dotyczących lobbingu i rzecznictwa, aby wzmocnić ich system, co pozwoli uniknąć potencjalnego konfliktu interesów;

([3]) Dz.U. L 277 z 19.9.2014, s. 11.
([4]) Dz.U. L 207 z 11.6.2021, s. 1.

Cyfryzacja, cyberbezpieczeństwo, ochrona danych

56. przyznaje, że wybuch pandemii COVID-19 przyspieszył trwającą już tendencję do upraszczania i cyfryzacji narzędzi komunikacji i procesów administracyjnych, jak np. przyjęcie obiegu finansowego bez papierowej formy dokumentów; uważa, że sprawdzone usprawnienia wprowadzone w marcu 2020 r. powinny nabrać charakteru strukturalnego i obowiązywać nadal po zakończeniu pandemii;

57. zauważa, że budżet na technologie informatyczne w 2020 r. wynosił 7 500 000 EUR w porównaniu z 4 900 000 EUR w 2019 r., co stanowi wzrost o 53 %, w dużej mierze z powodu niewykorzystanych środków przeniesionych z innych linii budżetowych w celu dalszego zaradzenia zaległościom w dziedzinie informatyki; przypomina, że przesunięcia budżetowe nie mogą zastąpić niezbędnego finansowania strukturalnego jakiejkolwiek usługi informatycznej;

58. zwraca uwagę, że do końca 2020 r. Komitet zapewnił wszystkim pracownikom laptopy, a wysokiej jakości zestawy słuchawkowe dostarczano na żądanie, co kosztowało łącznie 322 462 EUR; jest świadom, że w styczniu 2021 r. Komitet przyjął decyzję w sprawie wypłaty kwoty ryczałtowej, na wniosek kwalifikujących się do płatności pracowników, na pokrycie nadzwyczajnych kosztów związanych z obowiązkową telepracą (złożono 563 wnioski na łączną kwotę 107 271 EUR);

59. z zadowoleniem przyjmuje konkretne cele związane z cyberbezpieczeństwem określone w strategii cyfrowej Komitetu; docenia ścisłą współpracę z zespołem reagowania na incydenty komputerowe w instytucjach, organach i agencjach UE (CERT-UE), która stanowi podstawę bezpieczeństwa informatycznego Komitetu;

60. gratuluje Komitetowi znacznego ulepszenia portalu dla członków Phoenix i narzędzia do obiegu dokumentów Adonis oraz postępów poczynionych w zakresie hybrydowego środowiska chmury jako ostatniego elementu cyfrowego miejsca pracy; zwraca uwagę, że sekcja intranetu Komitetu przeznaczona dla członków została w pełni zreorganizowana, aby stać się punktem kompleksowej obsługi; z zadowoleniem przyjmuje wykorzystanie kwalifikowanego podpisu elektronicznego do składania podpisów elektronicznych, a także wykorzystanie innych narzędzi zdalnych i cyfrowych;

61. odnotowuje, że w ostatnich latach audyt wewnętrzny w Komitecie koncentrował się prawie wyłącznie na analizie i ocenie prawidłowości procedur i procesów, a w mniejszym stopniu na kontroli transakcji; apeluje o opracowanie specjalnego planu promowania zdalnego lub cyfrowego audytu wewnętrznego w Komitecie; odnotowuje, że na wniosek Europejskiego Inspektora Ochrony Danych Komitet sporządził zestawienie przekazywania danych osobowych do państw trzecich i stwierdził, że nie miało to wpływu na żadne działania; zauważa, że Komitet podpisał przystąpienie do międzyinstytucjonalnej umowy ramowej z Microsoft i że nie ma już odrębnych indywidualnych umów licencyjnych z Microsoft; zachęca jednak Komitet do priorytetowego podejścia do technologii open source, aby zachować kontrolę nad własnymi systemami technicznymi, uniknąć uzależnienia od jednego dostawcy, zapewnić silniejsze gwarancje prywatności i ochrony danych użytkowników oraz zwiększyć bezpieczeństwo i przejrzystość dla opinii publicznej;

Budynki i ochrona

62. jest świadom faktu, że Komitet i KR wdrażają długoterminową strategię w zakresie nieruchomości, skupiającą się na koncentracji geograficznej i reorganizacji przydziału biur; zauważa, że odpowiedzialna grupa robocza uznała za niezbędne posiadanie dodatkowego budynku mogącego pomieścić około 200 osób, aby stworzyć dobre warunki pracy; zwraca uwagę, że analiza ta skłoniła Komitet i KR do przejęcia od Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych umowy najmu budynku B100 oraz że projekt umowy administracyjnej został zatwierdzony przez prezydia Komitetu i KR-u w ostatnim kwartale 2020 r.; jest świadom, że pandemia COVID-19 spowodowała opóźnienie tego procesu;

63. z zadowoleniem przyjmuje ulepszenia w kluczowych obszarach strategii w zakresie nieruchomości, a mianowicie renowację istniejących budynków w celu stworzenia zdrowszej przestrzeni roboczej dostosowanej do ergonomicznych standardów, zwiększenia poziomu bezpieczeństwa, zmniejszenia zużycia energii elektrycznej i dostosowania się do zobowiązań w zakresie ochrony środowiska;

64. zauważa, że po przejęciu budynku B100 we wrześniu 2021 r. trwają badania i usuwanie azbestu; wzywa Komitet i KR do okresowego monitorowania warunków panujących w tym budynku oraz do stałego informowania o tym pracowników; przypomina swoją rezolucję z 20 października 2021 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z azbestem ([5]),

([5]) Teksty przyjęte P9_TA(2021)0427.

Środowisko i zrównoważony rozwój

65. z zadowoleniem przyjmuje włączenie norm dotyczących zrównoważonego rozwoju, ochrony środowiska i dostępności, w tym norm unijnego systemu ekozarządzania i audytu (EMAS), w ramach strategii Komitetu i KR w zakresie nieruchomości; zauważa, że od czasu ustanowienia systemu zarządzania środowiskowego Komitet i KR podjęły różne działania w celu poprawy charakterystyki energetycznej swoich budynków i zmniejszenia śladu węglowego; z zadowoleniem przyjmuje powołanie grupy roboczej ds. Zielonego Ładu Europejskiego i wie, że trwa badanie dotyczące neutralności Komitetu i KR pod względem emisji dwutlenku węgla do 2030 r.; wyraża zadowolenie, że Komitet uczestniczy w programie Parlamentu dotyczącym kompensacji emisji CO_2 i ma specjalną linią budżetową w celu zapewnienia odpowiednich środków; z zadowoleniem przyjmuje, że energia elektryczna zużywana przez Komitet pochodzi wyłącznie z zielonej energii wytwarzanej ze zrównoważonych źródeł; ponadto zachęca Komitet do zainstalowania na wszystkich budynkach paneli słonecznych, żeby zwiększyć niskoemisyjność;

66. odnotowuje szereg konkretnych działań podjętych w celu ograniczenia zużycia papieru i nalega, by Komitet przyjął odpowiednią politykę eliminowania papierowej formy dokumentów; z zadowoleniem przyjmuje fakt, że ilość papieru zużywanego dziennie na osobę w 2020 r. zmniejszyła się o 52 % w porównaniu z 2019 r. i o 81 % w porównaniu z 2015 r.;

67. z zadowoleniem odnotowuje wprowadzenie przez Komitet konkretnych środków propagujących zrównoważone sposoby przemieszczania się, np. rowery służbowe, infrastruktura dla rowerzystów i system voucherów umożliwiających dostęp do parkingów w wyjątkowych okolicznościach; zauważa, że polityka mobilności obejmuje rekompensatę finansową dla rowerzystów i dla pracowników, którzy zakupili bilety okresowe na transport publiczny, podczas gdy pracownicy korzystający z obu rekompensat zrzekają się prawa do korzystania z parkingów;

68. odnotowuje zobowiązanie Komitetu do wdrożenia 17 celów zrównoważonego rozwoju (SDG) oraz do zachowania zgodności z tymi celami i odpowiednimi strategiami Unii; podkreśla, że Komitet posiada Centrum Monitorowania Rozwoju Zrównoważonego, którego celem jest promowanie zrównoważonego rozwoju w Unii;

69. gratuluje Komitetowi współzarządzania wraz z Komisją platformą zainteresowanych stron gospodarki o obiegu zamkniętym;

Komunikacja i wielojęzyczność

70. odnotowuje, że w październiku 2019 r. prezydium przyjęło nowe logo Komitetu, które odzwierciedla logotypy instytucji Unii; uważa, że zmiana ta przyczyni się do zwiększenia widoczności i spójności wizerunku instytucji, organów, urzędów i agencji Unii wśród obywateli;

71. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w kontekście pandemii COVID-19 Komitet był w stanie dostosować swoją strategię komunikacji, organizując szereg ważnych wydarzeń i działań w internecie, aby ułatwić sobie dotarcie do zainteresowanych stron i obywateli oraz kontakt z nimi; podkreśla, że w lipcu 2020 r. Komitet, zamiast dorocznej Nagroda EKES-u dla Społeczeństwa Obywatelskiego, ustanowił jednorazową nagrodę pod nazwą „Społeczeństwo obywatelskie przeciwko COVID-19", aby nagradzać nienastawione na zysk inicjatywy podejmowane przez osoby fizyczne, organizacje społeczeństwa obywatelskiego i przedsiębiorstwa prywatne, których celem jest walka z kryzysem związanym z COVID-19 i jego konsekwencjami;

72. podkreśla, że wszystkie prace związane z opiniami i sprawozdaniami informacyjnymi Komitetu są dostępne we wszystkich językach urzędowych, a strona internetowa Komitetu jest zgodna z unijnymi normami dostępności dla organów sektora publicznego;

73. wyraża zadowolenie, że Komitet jest zaangażowany w Konferencję w sprawie przyszłości Europy i wspiera lepsze propagowanie tego demokratycznego działania wśród zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego; ponadto zachęca Komitet, by wspierał udział jego członków w lokalnym dialogu z obywatelami i społeczeństwem obywatelskim na temat spraw europejskich;

Współpraca międzyinstytucjonalna

74. z zadowoleniem przyjmuje stale zacieśnianą i skuteczną współpracę dwustronną między Parlamentem i Komitetem; zachęca zarówno Parlament, jak i Komitet do kontynuowania regularnych spotkań ich przewodniczących i wiceprzewodniczących oraz do wzmocnienia uporządkowanej współpracy między odpowiednimi sprawozdawcami a grupami politycznymi i organami przygotowawczymi, w ramach których zorganizowani są ich członkowie; uważa, że współpraca polityczna Komitetu z Parlamentem, Radą i Komisją powinna być bardziej systematyczna, biorąc pod uwagę rolę Komitetu jako przedstawiciela partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego;

75. podkreśla, że dokonano przeglądu umów o poziomie świadczonych usług z czterema departamentami Komisji (PMO, DG DIGIT, DG BUDGET i DG HR) i dodano dodatkowe usługi;

76. podkreśla przyjęcie nowej umowy o współpracy administracyjnej między Komitetem a KR, która weszła w życie 1 listopada 2021 r. i która wzmacnia zarządzanie współpracą oraz mechanizmy kontroli, aby zapewnić skuteczne zarządzanie wspólnymi służbami; z zadowoleniem odnotowuje, że w opinii Komitetu nowa umowa jest nowocześniejsza i prostsza niż stara umowa oraz odgrywa zasadniczą rolę w tworzeniu dalszej synergii między Komitetem a KR-em;

77. podtrzymuje stanowisko wyrażone w poprzednich zaleceniach dotyczących absolutorium w sprawie konieczności pełnego wdrożenia umowy o współpracy podpisanej między Parlamentem, Komitetem i KR, na mocy której łącznie 60 tłumaczy, w tym 36 z Komitetu, zostało przeniesionych do Parlamentu w zamian za dostęp do usług Biura Analiz Parlamentu Europejskiego; podkreśla w związku z tym braki kadrowe Komitetu w dziedzinach politycznych, co negatywnie wpływa na wypełnianie jego mandatu;

Pandemia COVID-19

78. jest świadom faktu, że pandemia COVID-19 znacząco wpłynęła na działalność Komitetu, w szczególności dlatego, że jego członkowie podróżują do siedziby Komitetu, aby omawiać jego opinie i rezolucje; docenia zbiorowe wysiłki, które zapewniły stałe wsparcie dla działalności politycznej Komitetu;

79. zauważa, że w celu zapewnienia ciągłości działalności Komitet skoordynował wszystkie środki zapobiegawcze i ochronne wprowadzone od marca 2020 r. w ramach wielopoziomowej strategii profilaktycznej w dziedzinie zdrowia, opisując wszystkie podjęte środki fizyczne, operacyjne i medyczne, takie jak rozszerzona telepraca, sprzęt informatyczny i wideokonferencyjny, sprzęt BHP w pomieszczeniach oraz dematerializacja procesów;

80. zwraca uwagę, że istniejący plan ciągłości działania uznano za niewystarczająco dostosowany do potrzeb ze względu na szczególny charakter pandemii COVID-19 oraz że w związku z tym Komitet powołał specjalną grupę zadaniową pod przewodnictwem dyrektora ds. zasobów ludzkich, w skład której weszło wiele osób kontaktujących się zarówno z Komitetem, jak i z innymi instytucjami; podkreśla, że ważne jest wprowadzenie ćwiczeń w zakresie ciągłości działania, aby w jak największym stopniu przygotować się na ewentualne zakłócenia w przyszłości;

81. docenia podejście polegające na stawianiu zdrowia i bezpieczeństwa członków i personelu na pierwszym miejscu, podczas gdy organizacja dostosowywała się do stale zmieniającej się sytuacji; zauważa, że przyjęto ogólne odstępstwo dotyczące telepracy z zagranicy w przypadku pracowników, (i) którzy utknęli w kraju pochodzenia z powodu ograniczeń w podróży, (ii) którzy mają za granicą krewnego pozostającego na utrzymaniu lub chorego, lub (iii) którzy pod pewnymi warunkami zgłosili takie żądanie; uważa, że decyzja zezwalająca na telepracę z zagranicy miała pozytywny wpływ na zmniejszenie stresu psychologicznego i nieobecności w pracy;

82. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że Komitet i KR ściśle współpracowały i nadal współpracują nad dostosowaniem środków, takich jak dostęp do budynków, protokoły higieny i sprzątania; podkreśla, że koordynację ułatwiła wzajemna obecność urzędników ds. ciągłości działania w każdym zespole zarządzającym COVID-19;

83. podkreśla, że w czasie pandemii COVID-19 prowadzono podstawowe działania, dzięki którym Komitet mógł reprezentować partnerów społecznych i organizacje społeczeństwa obywatelskiego w unijnym procesie decyzyjnym, wspierając instytucje unijne w radzeniu sobie z sytuacją kryzysową;

84. z zadowoleniem przyjmuje zamiar wykorzystania doświadczeń zdobytych podczas pandemii i opracowania nowej polityki w zakresie telepracy i czasu pracy oraz odnotowuje, że obecnie trwa dialog społeczny w tej sprawie; zachęca Komitet do uwzględnienia w wewnętrznej strategii zarządzania doświadczeń zdobytych podczas pandemii w zakresie ciągłości działania i podejścia do zarządzania kryzysowego, zdolności reagowania technologii informatycznych, odporności organizacji, obowiązku dochowania należytej staranności wobec pracowników, skuteczności komunikacji wewnętrznej i elastyczności procesów pracy.